

К о л е к т и в н и й д о г о в і р
між адміністрацією та первинною профспівковою організацією
комунального закладу дошкільної освіти (ясла-садок) №2 «Віночок»
Літинської селищної ради
на 2023-2027 роки

Колективний договір схвалений загальними зборами працівників закладу комунального закладу дошкільної освіти (ясла-садок) №2 «Віночок» Літинської селищної ради

Протокол №1 від 12.01.2023р.

1. Загальні положення.

1.1 Сторони даного колективного договору:

Сторона роботодавця в особі директора комунального закладу дошкільної освіти (ясла-садок) №2 «Віночок» Літинської селищної ради з однієї сторони і сторона працівників в особі голови профспілкового комітету, як представника інтересів працівників.

1.2. Колективний договір укладений на основі чинного законодавства України, прийнятих сторонами зобов'язань і є правовим актом, який регулює виробничі, трудові, соціально-економічні відносини між роботодавцем і працівниками.

Предметом договору є правозастосовні норми і додаткові порівняно з чинним законодавством положення з оплати, умов праці, компенсації, соціально-побутового обслуговування працівників, гарантій і пільг, які надаються роботодавцем і профспілковим комітетом закладу дошкільної освіти.

В даному колективному договорі також відтворюються основні положення законодавства України про працю і нормативні акти Кабінету Міністрів України, галузевих міністерств, які мають особливе значення для працівників закладу.

1.3. Положення колективного договору діють безпосередньо та поширюються на працівників закладу дошкільної освіти, які є членами профспілки та перебувають у сфері дії сторін колективного договору, і є обов'язковими для виконання сторонами.

Сторони підтверджують реальність забезпечення прийнятих і узгоджених зобов'язань і обов'язковість виконання умов цього договору.

1.4. Керівництво закладу визнає профспілковий комітет закладу єдиним представником працівників – членів трудового колективу з питань трудових, соціально-економічних відносин.

Профспілковий комітет зобов'язується сприяти ефективній роботі закладу властивими профспілковими методами і засобами.

1.5. Колективний договір встановлює для працівників мінімальні соціально-економічні гарантії, які не можуть бути змінені в бік погіршення.

1.6. Колективний договір не обмежує права трудових колективів. На підставі ст. 9 КЗпП України вони можуть бути поширені за рахунок економії фонду заробітної плати і коштів, зароблених закладом, шляхом включення узгоджених положень у колективний договір.

1.7. Колективний договір може бути розірваний, змінений або доповнений тільки за взаємною домовленістю Сторін після проведення переговорів. Пропозиції однієї із сторін є обов'язковими для розгляду іншою стороною. Зміни та доповнення або припинення дії договору до колективного договору проводяться тільки після переговорів сторін у такому порядку:

- одна із сторін повідомляє іншу сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо внесення зміни до договору;
- у семиденний строк сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;
- після досягнення згоди сторін щодо внесення змін оформляється відповідний протокол.

1.8. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства та Генеральної, Галузевої угод, вносяться без проведення переговорів. Жодна із сторін, що уклали колективний договір, не можуть протягом встановленого терміну її дії в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань, порушити узгоджені положення і норми.

1.9. Колективний договір укладений на 2023 - 2027 роки, набуває чинності з моменту підписання представниками сторін і діє до укладення нового або перегляду цього колективного договору. Сторони розпочинають переговори щодо укладення нового договору не пізніше ніж за три місяці до закінчення дії цього договору.

1.10. У разі зміни власника, реорганізації юридичної особи умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше одного року.

1.11. Директор зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення

колективного договору, внесення до нього змін. Сторони колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору та можливість його копіювання. Член профспілки ознайомлюється з текстом колективного договору на його вимогу.

1.12. Сторони забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін, а також розміщують текст колективної угоди та інформацію про хід її реалізації на офіційному веб-сайті закладу.

2.Забезпечення стабільної роботи і розвитку закладу дошкільної освіти

2.1.Роботодавець зобов'язується:

2.1.1. Забезпечити стабільне функціонування закладу, раціонально використовувати бюджетні і спеціальні кошти, не допускати їх вилучення, використання не за призначенням.

2.1.2. Затверджувати кошторис, штатний розпис за погодженням з профкомом і доводити його до відома трудового колективу. Подавати проект кошторису на затвердження в орган управління освіти за погодженням з профспілкою. В разі потреби надавати профспілковій стороні оперативну інформацію про стан фінансування.

2.1.3. Забезпечувати комплектації групових приміщень засобами навчання, наочним обладнанням, необхідними матеріалами.

2.1.4. Створювати умови для розвитку творчості педагогічних працівників, сприяти розвитку фахового рівня педагога, розвитку комп'ютерної грамотності та можливості освоєння сучасними методиками та інтерактивними методами навчання.

2.1.5. Не допускати порушень трудових прав і гарантій працівників.

2.1.6. Вживати заходів щодо недопущення приватизації, передачі за борги або використання не за призначенням закладу дошкільної освіти.

2.1.7. Застосовувати звільнення працівників за скороченням штатів або чисельності працюючих лише як крайній засіб, коли вичерпані всі можливості їх працевлаштування.

2.1.8. До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати працівника про:

1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язується виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), а також про дату початку виконання роботи;

2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

3) права і обов'язки, умови праці;

4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору — під підпис;

5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору;

6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені КЗПП строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

2.2.Сторони Договору домовились:

2.2.1. Не приймати в односторонньому порядку рішень з основних питань роботи закладу, трудових, економічних, соціальних та культурних прав та інтересів працівників.

2.2.2. Попереджувати виникнення індивідуальних та колективних трудових спорів, а в разі їх виникнення – прагнути до розв'язання шляхом взаємних консультацій. Сприяти ефективній роботі комісії з трудових спорів.

2.2.3. Не допускати застосування заходів адміністративно-дисциплінарного впливу чи морального тиску на працівників у випадку відстоювання ними своїх законних прав та інтересів.

2.3. Профком зобов'язується:

2.3.1. Контролювати стан дотримання трудового законодавства.

2.3.2. Інформувати трудовий колектив про зміни в трудовому законодавстві, надавати індивідуальні консультації членам Профспілки.

2.3.3. Враховуючи думку членів Профспілки, готувати пропозиції для адміністрації щодо покращення роботи закладу.

2.3.4. Усіма можливими законними засобами захищати представників адміністрації у разі несправедливого застосування до них заходів дисциплінарного впливу та адміністративного тиску внаслідок відстоювання ними інтересів працівників та трудового колективу.

2.3.5. Направляти пропозиції щодо покращення соціально-правового захисту учасників навчально-виховного процесу в раду профспілки, відділ освіти.

3. Зайнятість та соціальний захист від безробіття.

3.1. Роботодавець зобов'язується:

3.1.1. Сприяти працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів, а також незайнятому населенню, зареєстрованому у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог.

3.1.2. Сприяти організації в закладі дошкільної освіти навчання працівників з питань чинного законодавства про зайнятість.

3.1.3. Приймати на роботу працівників за строковим трудовим договором та контрактом тільки у випадках, передбачених чинним законодавством.

Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення

3.1.4. Письмово повідомляти профспілковій стороні за три місяці про запровадження змін в організації праці, скорочення навантаження чи чисельності штатів.

3.1.5. Повідомляти первинну профспілкову організацію про заплановане скорочення чисельності або штату працівників:

- відповідно до частини третьої статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень;

- одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці директор пропонує працівникові іншу роботу в закладі освіти. При

відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу в тому ж закладі працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України "Про зайнятість населення", власник або директор, повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Повідомлення має містити інформацію про заплановане масове вивільнення працівників, визначену частиною другою статті 49-4 цього Кодексу, та проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Повідомлення обов'язково подається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику).

Невиконання цієї домовленості є підставою відмови профспілкового комітету на запровадження змін у ті строки, які будуть пропонуватись адміністрацією закладу освіти.

3.1.6. Якщо внаслідок переговорів не вдається уникнути звільнень з роботи працівників, передбачених п.1 ст.40 КЗпП України, адміністрація закладу зобов'язується:

створити комісію про зміну складу персоналу у зв'язку зі змінами в організації навчання і праці, в т.ч. ліквідації, реорганізації, перепрофілювання – включити до її складу представників профспілки.

3.1.7. Щоквартально надавати профкому письмову інформацію про наявність вільних робочих місць, забезпеченість працівників роботою в обсязі тарифних ставок, про переведення працівників на неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Не приймати нових працівників і припинити укладання трудових договорів з новими працівниками за 3 місяці до початку масових звільнень та на час таких звільнень.

3.1.8. При вивільненні працівників у випадках змін в організації виробництва і праці роботодавець повинен враховувати:

- обмеження щодо звільнення окремих категорій працівників;
- переважне право на залишення на роботі, передбачене законодавством.

Не допускається звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП України (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації) окремих категорій працівників, а саме:

- вагітних жінок (стаття 184 КЗпП України) ;
- жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років - у випадках, якщо дитина потребує домашнього догляду, визначеному у медичному висновку, але не більше як до досягнення дитиною шестирічного віку)(стаття 184 КЗпП України);
- одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю (стаття 184 КЗпП України);
- батьків, які виховують дітей без матері (в тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі) (статті 184, 186-1 КЗпП України);
- опікунів (піклувальників)(статті 184, 186-1 КЗпП України);
- прийомних батьків (статті 184, 186-1 КЗпП України);
- батьків – вихователів (статті 184, 186-1 КЗпП України);
- працівників молодше вісімнадцяти років (звільнення провадиться лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування) (стаття 198 КЗпП України);
- працівників в період тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (частина третя статті 40 КЗпП України);
- працівників, які обиралися до складу профспілкових органів закладу протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (крім випадків виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі у зв'язку із станом здоров'я, що перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законом передбачена можливість звільнення з роботи). Така гарантія не надається працівникам у разі дострокового припинення повноважень у цих органах у зв'язку з неналежним виконанням своїх обов'язків або за власним бажанням, за винятком випадків, якщо це пов'язано із станом здоров'я

(стаття 252 КЗпП України, частина четверта статті 41 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності").

3.1.9 Роботодавець зобов'язується дотримуватись при скороченні чисельності чи штату працівників вимог щодо переважного права на залишення на роботі:

- відповідно до статті 42 КЗпП України при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці;

- при рівних умовах продуктивності праці і кваліфікації перевага в залишенні на роботі надається:

- сімейним – при наявності двох і більше утриманців;
- особам, в сім'ї яких немає інших працівників з самостійним заробітком;
- працівникам з тривалим безперервним стажем роботи на даному підприємстві;
- працівникам, які навчаються у вищих і середніх спеціальних закладах освіти без відриву від виробництва;
- учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України, а також особам, реабілітованим відповідно до Закону України "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років", із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу;
- авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій;
- працівникам, які дістали в цій установі трудове каліцтво або професійне захворювання;
- особам з числа депортованих з України, протягом п'яти років з часу повернення на постійне місце проживання до України;
- працівникам з числа колишніх військовослужбовців строкової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу та осіб, які проходили альтернативну (невійськову) службу, - протягом двох років з дня звільнення їх зі служби;
- працівникам, яким залишилося менше трьох років до настання пенсійного віку, при досягненні якого особа має право на отримання пенсійних виплат;
- учасникам бойових дій (пункт 13 частини першої статті 12 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»);
- особам з інвалідністю внаслідок війни та прівірняним до них особам (пункт 14 частини першої статті 13 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»);
- сім'ям військовослужбовців, партизанів, осіб, які, перебуваючи у складі добровольчих формувань, загинули або померли внаслідок поранення, одержаного під час безпосередньої участі в антитерористичній операції та інші особи на яких, згідно з статтею 10 Закону поширюється його чинність (пункт 14 частини першої статті 15 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»)
- особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною (пункт 20 частини першої статті 16 Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»);

- особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною (пункт 20 частини першої статті 9 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні»);
- дітям війни (стаття 5 Закону України «Про соціальний захист дітей війни»);
- особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, віднесеним до категорій 1, 2, учасникам ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АЕС, які належать до категорії 3 (пункт 7 статті 20, пункт 1 частини першої статті 21, пункт 1 статті 22 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи»).

3.1.10. Про наступне вивільнення працівників роботодавець персонально попереджає не пізніше ніж за два місяці (частина перша статті 49-2 КЗпП України) у письмовій формі (із проставленням працівником підпису та дати ознайомлення).

Збіг двомісячного строку, встановленого статтею 49-2 КЗпП України, починається з наступного дня після ознайомлення.

Чинне законодавство не передбачає виключення із строку попередження працівника про наступне вивільнення (не менш ніж за 2 місяці) часу знаходження його у відпустці або тимчасової непрацездатності.

3.1.11. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці роботодавець пропонує працівникові іншу роботу в тому самому закладі (частина третя статті 49-2 КЗпП України).

3.1.12. Згідно з частиною першою статті 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстав, передбачених, зокрема пунктом 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації) статті 40 КЗпП України, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

3.1.13. Виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у 15-денний строк обґрунтоване письмове подання роботодавця.

Подання роботодавця має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено.

Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у тому числі адвокат.

Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання у межах 15 днів. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

3.1.14. Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє роботодавця про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття.

У разі пропуску цього строку вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

3.1.15. Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору повинно бути обґрунтованим.

У разі якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, роботодавець має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

3.1.16. Роботодавець має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

3.1.17. У разі якщо вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, у тому числі скороченням чисельності або штату працівників закладу є

масовим, роботодавець зобов'язаний своєчасно та в повному обсязі поінформувати територіальний орган Державної служби зайнятості України за місцем реєстрації як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про заплановане вивільнення працівників за два місяці до вивільнення (стаття 48, абзац третій пункту 4 частини третьої статті 50 Закону України "Про зайнятість населення").

3.1.18. Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом одного місяця:

вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників;

вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;

трьох місяців - вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.

3.1.19. Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні (стаття 116 КЗпП) та провести з ним розрахунок, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника (стаття 47 КЗпП України).

3.1.20. При припиненні трудового договору, зокрема з підстав, зазначених у пункті 1 статті 40 КЗпП України, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (стаття 44 КЗпП України).

3.1.21. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

3.1.22. Звільнення за пунктом 1 статті 40 КЗпП України у зв'язку з скороченням чисельності або штату працівників провадиться з наданням гарантій, передбачених КЗпП України, а саме:

працівник (при відсутності роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації) має право на отримання допомоги по безробіттю, звернувшись за працевлаштуванням до державної служби зайнятості (частина третя статті 49-2 КЗпП України);

працівник (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації) протягом одного року після розірвання трудового договору має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (стаття 42-1 КЗпП України).

3.1.23. Повідомляти педагогів про тижневе навантаження в наступному навчальному році не пізніше 1 червня, шляхом формування наказу та ознайомлення з ним педпрацівників;

забезпечити працевлаштування на вільні і нововведені педагогічні посади в закладах освіти працівників, які мають відповідну фахову освіту та не мають повної ставки заробітної плати за посадою або ставки навчальних годин в цьому закладі;

- при умові забезпечення штатних працівників закладів освіти роботою на ставку заробітної плати, надати перевагу в працевлаштуванні випускникам вищих навчальних закладів, а також незайнятому населенню, зареєстрованому у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог;

- не направляти на курси підвищення кваліфікації педпрацівників в період хвороби та перебування в основних, соціальних відпустках;

- атестаційним комісіям закладів освіти приймати рішення про відповідність педагогічного працівника займаній посаді, присвоювати кваліфікаційні категорії, педагогічні звання за результатами чергової або позачергової атестації;

- якщо курси підвищення кваліфікації педпрацівників проводяться в дистанційній формі, відряджати педагогів на курси наказом по закладі освіти без виплати добових із збереженням на період курсового навчання середньої заробітної плати;

- на період дистанційних курсів організувати заміну педагогів, що перебувають на курсах;

- забезпечити право педагогів на самостійність в обранні форм та видів проходження курсів підвищення кваліфікації в закладах освіти, що мають відповідні ліцензії.

3.1.24. Тарифікацію педагогічних працівників проводити на 5 вересня поточного року. Враховуючи норму ч.5 ст. 179 КЗпП України “Про право матерів, що знаходяться у відпустках по догляду за дітьми віком до 3-х і 6-ти років” вийти на роботу до закінчення терміну відпустки, тарифікувати таких жінок щороку станом на 5 вересня разом з іншими педагогами.

3.1.25. Добиватись досягнення навчального навантаження педпрацівників на рівні не нижчому, ніж на ставку, в т.ч. шляхом подання клопотань про збільшення годин варіативної частини навчального плану, факультативів, гурткової роботи.

3.1.26. При звільненні педпрацівників вивільнені години розподіляти в першу чергу між тими працівниками, які не мають повного навантаження.

3.1.27. При прийнятті на роботу нових працівників враховувати думку педагогів однойменних спеціальностей, якщо вони не матимуть повної ставки шляхом розгляду питання за їх участю на засіданні профкому первинної організації.

Залучати до викладацької роботи керівних, педагогічних та інших працівників інших закладів освіти, працівників інших підприємств, установ, організацій лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше необхідної кількості годин на ставку;

- передавати уроки окремих предметів у початкових класах, в т.ч. уроки іноземної мови, фізичної культури, образотворчого мистецтва, музики, лише спеціалістам за наявності об’єктивних причин та обов’язкової письмової згоди учителів початкових класів, забезпечувати при цьому оплату праці відповідно до положень п.74 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти;

3.1.28. Здійснювати звільнення педагогів у зв’язку зі скороченням обсягу навчального навантаження тільки після закінчення навчального року.

3.1.29. При звільненні працівників за скороченням штату, чи при реорганізації закладу виплачувати їм, крім вихідної допомоги, одноразову матеріальну допомогу:

в розмірі 0,5ставки мінімальної заробітної плати при безперервному стажі роботи в закладі понад 10 років, однієї мінімальної ставки – при стажі більше 20 років.

Виплату проводити за рахунок економії фонду зарплати та позабюджетних надходжень.

3.1.30. Не допускати припинення шляхом реорганізації (злиття, приєднання, поділу, перетворення) або ліквідації закладу освіти та у зв’язку з цим звільнення педагогічних працівників чи скорочення штатів посеред навчального року.

3.1.31. На період воєнного стану роботодавць має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров’я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

У період дії воєнного стану норма статті 32 КЗпП щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовується.

3.1.32. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, призваними до лав територіальної оборони під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігається місце роботи і посади.

3.1.33. У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

3.2.Сторони домовились:

3.2.1.Організувати в трудовому колективі навчальні семінари для працівників з питань чинного законодавства про зайнятість.

3.2.2.Не допускати звільнення працівників,які мають переважне право на залишення на роботі або, які не можуть бути звільнені згідно чинного законодавства (ст.ст.42,184 КЗпП України та інші законодавчі акти).

3.2.3.Надавати працівникам, попередженим про наступне звільнення за скороченням штатів чи при реорганізації, вільний час (8 годин на тиждень) в межах робочого часу для пошуку нової роботи.

3.3.Профспілкova сторона зобов'язується:

3.3.1.Не давати згоди на вивільнення з роботи працівників без законодавчого та нормативного обґрунтування та без проведення попередніх переговорів щодо їх працевлаштування.

3.3.2.Не знімати з профспілкового обліку працівників, звільнених за ст. 40 п.1 КЗпП України, до їх працевлаштування.

3.3.3. Здійснювати громадський контроль за порядком проведення ліквідації та реорганізації закладу освіти, скорочення штатів, забезпечення працевлаштування при цьому вивільнених працівників на новостворені робочі місця, на вакантні ставки відповідно до чинного законодавства та угод, колдоговору.

3.3.4. Здійснювати громадський контроль за порядком організації проходження педпрацівниками закладу дошкільної освіти курсового підвищення кваліфікації.

4.Регулювання виробничих, трудових відносин.

Режим праці і відпочинку.

4.1. Роботодавець зобов'язується:

4.1.1.Узгоджувати з профспілковою стороною будь-які зміни тривалості робочого часу, режиму праці, повідомляти працівників про такі зміни за два місяці до їх запровадження.

4.1.2.Не вимагати від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором та посадовими обов'язками.

4.1.3.Визначати спільно з профкомом перелік робіт, на яких допускається поділ робочого дня на частини.

4.1.4.Ознайомлювати працівників під розписку з наказами, які персонально їх стосуються, умовами праці, посадовими інструкціями, правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором.

4.1.5. Забезпечити обов'язкове ведення особових облікових карток П-2 на всіх працівників.

4.1.6. Всі заохочення працівників застосовувати за погодженням з профкомом.

4.1.7. Проводити роботи у вихідні, святкові, неробочі дні лише у виняткових випадках і тільки з дозволу профкому та з відповідною оплатою або, за домовленістю з працівником, з компенсацією іншими днями відпочинку.

4.1.8. Затверджувати графік надання відпусток у погодженні з профкомом до 30 квітня поточного року та доводити його до відома працівників.

4.1.9. Надавати невикористану з поважних причин відпустку в зручний для працівника час.

4.1.10. Допускати надання відпустки в рахунок майбутньої літньої для санаторно-курортного лікування, а також гострої обгрунтованої необхідності: хворобі рідних, реабілітації після важкої хвороби, наслідках пожеж, стихійного лиха, інших складних сімейних обставинах.

Як виняток, надавати відпустки без збереження заробітної плати понад 14 днів працівникам для закінчення лікування від тяжких захворювань та для догляду за хворими рідними по крові чи шлюбу членами сім'ї, чи для завершення санаторно-курортного лікування працівника чи члена сім'ї тривалістю, встановленою у медичному висновку.

4.1.11. Надавати подружжям, які працюють в системі освіти, можливість використати відпустку в один і той же час.

4.1.12. Відкликати працівників з щорічної відпустки лише за їх згодою та у випадках, визначених законодавством. У випадку виклику з відпустки на об'їзд закладу обов'язково компенсувати відпрацьовані дні.

4.1.13. Надавати додаткові відпустки працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів згідно Додатку № 1 до Договору.

4.1.14. Встановлювати працівникам додаткові відпустки за роботу в шкідливих і важких умовах праці залежно від атестації робочих місць відповідно до Додатку № 2 до Договору

4.1.15. Встановлювати працівникам додаткові відпустки працівникам, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці відповідно до Додатку № 4 до Договору.

4.1.16. Надавати додаткові оплачувані відпустки понад передбачувану законодавством тривалість у випадках: особистого шлюбу, шлюбу дітей, народженні дитини-батькові, смерті рідних, за виконання громадських обов'язків голові профкому - три робочих дні; секретарю педради.

Надавати додаткові оплачувані відпустки жінкам, які працюють і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, одиноким матерям, батькам, які виховують дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особам, які взяла дитину під опіку, тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів. За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів;

- надавати додаткову відпустку без збереження заробітної плати строком до двох тижнів на рік ветеранам праці згідно ст. 7 Закону України «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку»;

- надавати жінкам перед відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку за їх бажанням щорічну відпустку повної тривалості до закінчення 6-місячного терміну безперервної роботи в даному дошкільному закладі освіти;

- забезпечити право працівника, що звільнюється у зв'язку із закінченням строку трудового договору, за його бажанням, надання йому невикористаної відпустки з наступним звільненням, згідно ст. 3 Закону України «Про відпустки». У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки. Гарантувати виплату таким педагогам допомоги на

оздоровлення у розмірі ставки заробітної плати, а також щорічної грошової винагороди за відпрацьований навчальний рік.

4.1.17. Забезпечити дотримання чинного законодавства щодо надання гарантій і компенсацій працівникам закладів та установ, які направляються для підвищення кваліфікації, підготовки, перепідготовки навчання іншим професіям з відривом від виробництва.

4.1.18. Добиватись введення в штати закладу дошкільної освіти необхідної кількості сторожів з метою покращення збереження майна та приведення робочого часу до вимог КЗпП України, медичних працівників відповідно діючих нормативів, затверджених Міністерством освіти науки України.

4.1.19. Не допускати укладення з працівниками трудового договору у формі контракту без їхньої згоди, за винятком випадків, передбачених законодавством.

4.1.20. Спрямовувати контрактну форму трудового договору на створення умов для виявлення ініціативності працівника, враховуючи його індивідуальні здібності, правову і соціальну захищеність. Передбачати надання додаткових порівняно з чинним законодавством пільг, гарантій та компенсацій для працівників, з якими укладено контракт. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком випадків, передбачених частиною другою статті 23 Кодексу законів про працю України, вважати такими, що укладені на невизначений строк.

4.1.21. Змінювати безстроковий трудовий договір на строковий з підстав досягнення педагогом пенсійного віку лише на підставі норм законів України про освіту та трудового законодавства.

4.1.22. Не заперечувати щодо надання невикористаної з поважних причин відпустки на протязі навчального року.

4.1.23. Погоджувати з профспілковою стороною:

- кошториси, штатні розписи, тарифікаційні списки, графіки відпусток, навчальне навантаження педагогічних працівників;
- запровадження змін, перегляд умов праці;
- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділ робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, графіки роботи; Положення про чергування та графіки чергування;
- посадові обов'язки працівників та посадові інструкції.

4.1.24. Не допускати призначення на посади сторожів навчальних закладів жінок у зв'язку із забороною застосування їх праці у нічний час.

4.1.25. Надавати необхідну оргтехніку педагогічним працівникам для підготовки ними навчально-методичних розробок.

4.1.26. Забезпечувати комплектацію кабінетів засобами навчання та обладнанням у відповідності до типових переліків навчально-наочних посібників, технічних засобів навчання та обладнання загального призначення для закладів дошкільної освіти.

4.1.27. Забезпечити встановлення педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства.

4.1.28. Забезпечити педагогів необхідною оргтехнікою та комп'ютерним обладнанням для проведення дистанційного навчання.

4.1.29. При звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, — виплачена грошова компенсація за всі не використані ним дні відпусток відповідно до законодавства. Новий роботодавець не несе зобов'язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.

4.1.30. В особливий період директор може призупинити дію трудового договору (тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконувати роботу за укладеним трудовим договором).

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору можливе на території, де ведуться активні бойові дії та заклади освіти не працюють.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію.

4.1.31. В період воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності та у період перебування у відпустці (крім відпустки у зв'язку з пологами та догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо на території населеного пункту ведуться активні бойові дії, знищений заклад освіти або відсутня можливість продовжувати основну освітню діяльність.

В Цьому випадку норми статті 43 КЗпП (звільнення за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації) не застосовуються, крім випадків звільнення працівників, обраних до профспілкових органів.

4.1.32. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої — п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78-1 Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України «Про відпустки».

4.1.33. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. Дане обмеження не стосується інших видів відпусток.

4.1.34. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. На вимогу працівника роботодавець повинен надати письмове обґрунтоване повідомлення про таку відмову.

4.1.35. В період воєнного стану працівникам закладів освіти, у тому числі тим, які вимушені були змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, незалежно від їхнього поточного місця проживання (перебування), на час особливого періоду, гарантується:

організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників;

збереження місця роботи, середнього заробітку, виплата та інших виплат, передбачених законодавством (стаття 57-1 Закону України "Про освіту").

4.1.36. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. першою ст. 26 Закону України «Про відпустки» (ч. третя ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX).

4.1.37. Під час воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи (ВПО), в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Роботодавець не може відмовити працівнику у наданні цієї відпустки.

4.2.Сторони домовились:

4.2.1.Сприятти забезпеченню дотримання Правил внутрішнього трудового розпорядку (Додаток №3 до колективного договору). При призначенні в заклад освіти на роботу знайомити працівників письмово з посадовими обов'язками та ПВТР.

4.2.2.Своєчасно інформувати працівників про зміни в нормативних документах щодо встановлення строків навчального процесу, канікул тощо.

4.2.3. На період воєнного стану не застосовуються норми ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), ч. 1 ст. 65 (граничні норми надурочних робіт), ч.ч. 3 - 5 ст. 67 (вихідні дні) та ст. 71 - 73 (святкові і неробочі дні) КЗпП України.

4.2.4. Забороняється залучати до чергування у вихідні і святкові дні вагітних жінок і матерів, які мають дітей віком до 3-х років, а також педагогів з інвалідністю I і II групи. Жінок, які мають дітей з інвалідністю або дітей, віком від 3-х до 14-ти років не залучати до чергування у вихідні і святкові дні без їх згоди.

4.2.5. Встановити, що час для чергування педагогічних працівників не повинен перевищувати 20 хв. до і після закінчення відповідної зміни.

На період воєнного стану роботодавець може залучати працівників до чергування в межах 8 годин робочого часу не більше 2-х днів на тиждень згідно графіку, погодженого з профкомом та наказу по закладу освіти. Під час простою працівники не залучаються до чергування та не виходять на роботу.

4.2.6. Встановити, що, як правило, загальні збори трудового колективу, засідання педагогічної ради продовжується не більше 2-х годин; батьківські збори – 1,5 год.

4.2.7. Сторони наголошують, що режим робочого часу і відпочинку у закладі має встановлюватись відповідно до Правил внутрішнього трудового розпорядку, погодженого з комітетом профспілки та затвердженого загальними зборами трудового колективу. (Додаток №13).

4.3.Профком зобов'язується:

4.3.1.Контролювати дотримання умов і графіків роботи, відпусток.

4.3.2.Надавати працівникам юридичну і методичну допомогу для розв'язання питань режиму праці та відпочинку.

4.3.3.Інформувати керівників, членів трудового колективу, відділ освіти, районну організацію Профспілки, органи влади про факти порушень діючого законодавства, вносити пропозиції щодо шляхів вирішення проблемних питань.

4.3.4. При випадках грубого порушення трудового законодавства керівниками органів управління освітою, закладів освіти та при недосягненні згоди щодо усунення цих порушень між сторонами угоди інформувати письмово обласну та районну організацію профспілки та Управління Держпраці у Вінницькій області для вживання заходів щодо усунення цих порушень, поновлення порушених прав і притягнення у встановленому законом порядку до відповідальності осіб, які допустили ці порушення.

5.Нормування і оплата праці.

5.1.Роботодавець зобов'язується:

5.1.1. Забезпечити повну і своєчасну виплату заробітної плати, всіх передбачених доплат, надбавок, підвищень, компенсацій тощо.

Згідно зі ст. 96 КЗпП і ст. 6 Закону про оплату праці встановлювати мінімальну тарифну ставку (посадовий оклад) в розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року . Встановлювати розмір заробітної плати працівника за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не нижчий за розмір мінімальної заробітної плати згідно ст. 31 Закону про оплату праці за рахунок доплати до рівня МЗП.

5.1.2. Всі питання, які стосуються зарплати і преміювання, узгоджувати з профспілковою організацією.

5.1.3. Забезпечити виплату заробітної плати двічі на місяць, аванс до 15, зарплату до 29 числа кожного місяця. Забезпечити виплату авансу в сумі не менше 50% посадового окладу. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітну плату виплачувати напередодні.

Разом з виплатою зарплати забезпечити надання письмової інформації про загальні суми зарплати з розшифровкою за видами виплат; розміри і підстави відрахувань із зарплати; суми зарплати, що належать до виплати.

5.1.4. При кожній виплаті заробітної плати бухгалтер, що здійснює нарахування зарплати, повинен повідомити працівника про такі дані, що належать до періоду, за який провадиться оплата праці:

- а) загальна сума заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави утримань із заробітної плати;
- в) сума заробітної плати, що належить до виплати (ст.30 Закону України “Про оплату праці”, ст.110 КЗпП).

5.1.5. Не приймати в односторонньому порядку рішень щодо зміни узгоджених та встановлення нових умов оплати праці.

5.1.6. Здійснювати виплату зарплати через установи банків лише на підставі особистих заяв працівників.

5.1.7. Забезпечити оплату праці працівників, які замінюють будь-які категорії тимчасово відсутніх працівників відповідно до вимог чинного законодавства. При відсутності основного працівника з числа МОП залучати до виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника зовнішніх працівників.

5.1.8. Оплачувати погодинну роботу працівників при виконанні робіт різної кваліфікації і заміні працівників різної кваліфікації за ставкою вищої кваліфікації або кваліфікаційної категорії, яку має працівник, який фактично виконує роботу.

5.1.9. Оплачувати час простою не з вини працівника не менше 2/3 згідно ст. 113 КЗпП України та в розмірі не менше тарифної ставки (посадового окладу) згідно п.77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати в залежності від організації праці під час простою.

Згідно п. 8.3.3 Галузевої угоди між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021-2025 роки оплачувати час простою не з вини працівника в такому розмірі:

- відповідно до п. 77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 р. № 102, у випадку, коли в окремі дні заняття не проводяться з незалежних від вихователя причин, оплата його праці здійснюється з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови, що педагогічний працівник виконує іншу організаційно-педагогічну роботу;

- оплату простою працівникам, включаючи непедагогічних та тих, які працюють за сумісництвом, не з їх вини, зокрема на період оголошення карантину, в розмірі середньої заробітної плати або 2/3 заробітної плати;

- оплату праці вихователів, включаючи музичних керівників, інших педагогічних працівників закладів дошкільної освіти у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови, карантин тощо), із розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, з дотриманням при цьому умов чинного законодавства;

- збереження заробітної плати при дистанційній формі підвищення кваліфікації вихователів, зокрема без відриву від освітнього процесу, та, на період оголошеного карантину і

здійснення освітнього процесу у дистанційному режимі, оплати праці за фактично виконаний ними обсяг навчального навантаження;

- оплати праці педагогічних працівників закладу, які працюють за сумісництвом у випадках, коли в окремі дні (місяці) заняття не проводяться з незалежних від них причин (епідемії, метеорологічні умови тощо), здійснювати із розрахунку погодинної оплати праці за умови залучення їх в цей період до іншої організаційно-педагогічної, дистанційної роботи згідно наданих звітів про виконану роботу.

5.1.10. Забезпечити оплату праці за роботу в понадурочний час, у святкові та вихідні дні у подвійному розмірі.

5.1.11. Забезпечити виплату відпускних та оздоровчих до початку відпустки.

5.1.12. Здійснювати підвищену оплату праці за роботу в несприятливих та шкідливих умовах праці за умовами атестації робочих місць згідно Додатку № 2 до Договору

5.1.13.. Проводити доплати та надбавки до заробітної плати відповідно до Додатку №4 до цього Договору.

5.1.14. Проводити додаткову оплату за роботу в нічний час (з 22.00 до 6.00) працівникам, які працюють в цей час, у розмірі 40% ставки заробітної плати (посадового окладу).

5.1.15. Виплачувати педагогам винагороду за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за ст. 57 Закону України «Про освіту» до Дня працівників освіти та Дня дошкільця у відповідності до Положення (Додаток № 6) .

5.1.16. Проводити матеріальне заохочення педпрацівників за рахунок економії фонду заробітної плати згідно Положення (Додаток № 7).

5.1.17. Передбачати включення в кошторис виплати матеріальної допомоги на оздоровлення в розмірі 100% окладу при наданні чергової відпустки, а також преміювання обслуговуючому персоналу, які виплачувати відповідно Положення (Додаток №8). За погодженням з профспілковим комітетом, за наявності коштів, може бути встановлена премія молодшому обслуговуючому персоналу закладу згідно постанови Кабінету Міністрів України від 9 грудня 2015 р. № 1013 «Про упорядкування структури заробітної плати, особливості проведення індексації та внесення змін до деяких нормативно-правових актів» .

5.1.18. Здійснювати виплату відрядженому працівникові перед виїздом у відрядження авансу в межах суми, визначеної на оплату проїзду, наймання житлового приміщення і добові.

5.1.19. Виконання робіт з поточного та капітального ремонту приміщень оплачувати працівникам на умовах укладених договорів підряду.

5.1.20. При звільненні працівника виплачувати належні йому суми в день звільнення, а в разі порушення цього строку з власної вини-середній заробіток за весь час затримки.

5.1.21. Періоди, впродовж яких у закладі дошкільньої освіти не здійснюється навчальний процес (освітня діяльність) у зв'язку із санітарно-епідеміологічними, кліматичними чи іншими, не залежними від працівників обставинами, є робочим часом педагогічних та інших працівників. У зазначений час працівники залучаються до навчально-виховної, організаційно-методичної, організаційно-педагогічної робіт відповідно до наказу керівника за погодженням з профкомом та згідно правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.1.22. Установлювати педагогічним працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, навчальне навантаження під час тарифікації на відповідний навчальний рік у обсязі не менше ставки. На період їх відпустки години навчального навантаження тимчасово передавати іншим педагогам. Після закінчення відпустки забезпечувати педагогічним працівникам навантаження, встановлене при тарифікації на початок навчального року.

5.1.23. Організовувати чергування педагогічних працівників згідно Положення про чергування, погодженого з профспілкою. В Положенні визначити максимальну кількість днів чергування для одного педагогічного працівника на місяць. Встановити, що час чергування педагогічних працівників не повинен перевищувати 20 хв. до і після закінчення зміни.

5.1.24. Встановлювати надбавку за престижність праці педагогічним працівникам закладів та установ освіти в розмірі до 30% відсотків заробітної плати (посадового окладу), але не менше 20%.

5.1.25. Забезпечити заміну відсутнього педагога іншим педагогічним працівником та оплату його праці за додатково проведені заняття, згідно п. 73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом МОНУ від 15 квітня 1993 року №102. При оплаті за години заміщення тимчасово відсутніх у зв'язку із хворобою або з інших причин педагогів, яке тривало не більше двох місяців, здійснювати погодинну оплату праці.

Якщо заміщення тривало понад два місяці, оплату праці педагога провадити з першого дня заміщення за всі години фактичного педагогічного навантаження в порядку, передбаченому п. 68 Інструкції, а саме, шляхом множення ставки заробітної плати на їх фактичне навчальне навантаження на тиждень і ділення цього добутку на встановлену норму годин на тиждень.

5.1.26. Забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 № 72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096».

5.1.27. Забезпечувати компенсацію втрати частини заробітної плати через порушення термінів її виплати згідно з чинним законодавством.

5.1.28. Своєчасно здійснювати індексацію грошових доходів працівників відповідно до чинного законодавства у зв'язку із зростанням цін і тарифів на споживчі товари та послуги. Не допускати зменшення або скасування стимулюючих виплат, надбавок і доплат, які встановлені у граничних розмірах.

5.1.29. Передбачити в кошторисі видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам закладу дошкільної освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних, педагогічних працівників у розмірі не менше 2% планового фонду заробітної плати.

5.1.30. Встановлювати педагогічним та іншим працівникам, які працюють з ВІЛ-інфікованими дітьми, підвищені розміри посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пунктів 28, 29 та 31 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти, затвердженої наказом Міністерства освіти України від 15.04.1993 № 102, а також надбавку за складність у роботі в розмірі до 50% посадових окладів (ставок заробітної плати) відповідно до пункту 3 постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 № 1298.

Забезпечувати доплати за роботу в інклюзивних класах (групах) у розмірі 20% відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 14.02.2018 № 72 «Про внесення змін у додаток до постанови Кабінету Міністрів України від 25 серпня 2004 р. № 1096».

5.1.31. Виплачувати при припиненні трудового договору внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 і 39 КЗпП) вихідну допомогу у розмірі чотиримісячного середнього заробітку

5.1.32. Забезпечити надання відповідно до ст. 57 Закону України „Про освіту” педагогічним працівникам щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків в розмірі не менше 70% ставки та допомоги на оздоровлення при наданні щорічних відпусток педагогічним працівникам, медичним працівникам у розмірі одного посадового окладу.

5.1.33. Забезпечити доплату працівникам доплати за перевищення планової наповнюваності груп відповідно до наказу Закону України «Про дошкільну освіту» статті 14.

5.2.Профком зобов'язується:

5.2.1.Здійснювати оперативний контроль за нарахуванням та своєчасною виплатою заробітної плати та інших виплат.

5.2.2. Інформувати працівників про умови та зміни умов оплати праці.

5.2.3. Вносити обґрунтовані пропозиції щодо підвищення розмірів премій, доплат, надбавок, надання пільг і гарантій працівникам.

5.2.4. Звертатись до органів державної влади, органів місцевого самоврядування, профспілкових органів в разі порушення умов і строків оплати праці.

5.2.5. Забезпечити інформування органів Державного нагляду за додержанням законодавства про працю стосовно фактів порушень оплати праці, термінів виплати заробітної плати та відповідних зобов'язань за колективними договорами, угодами.

5.2.6. Здійснювати роз'яснювальну роботу щодо практики звернення працівників освіти до судів про примусове стягнення заборгованої заробітної плати та сум відшкодування шкоди від нещасних випадків і професійних захворювань в організаціях, установах галузі.

6. Охорона праці та здоров'я

6.1. Роботодавець зобов'язується:

6.1.1. Забезпечити виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про організацію роботи з охорони праці та безпеки життєдіяльності учасників освітнього процесу в установах і закладах освіти» від 26.12.2017 № 1669 та виконання вимог, передбачених Законом України «Про охорону праці». Організувати виконання комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці відповідно до Додатку №9 до Договору.

6.1.2. Своєчасно проводити навчання та інструктажі з техніки безпеки, охорони праці і пожежної безпеки.

6.1.3. Проводити атестацію робочих місць за умовами праці відповідно Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України №442 від 01.08.1992 р. та згідно переліку посад, що підлягають атестації (Додаток №2 та Додаток №5).

6.1.4. Забезпечувати працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами індивідуального захисту відповідно до Додатку № 11 .

6.1.5. Проводити перевірку опору захисного заземлення згідно нормативів.

6.1.6. Забезпечити приміщення первинними засобами пожежогасіння.

6.1.7. Забезпечувати дотримання встановленого санітарними нормами температурного режиму в приміщеннях.

6.1.8. Передбачати в кошторисі закладу освіти необхідні видатки для фінансування профілактичних заходів з охорони праці відповідно до ст. 19 Закону України «Про охорону праці» .

6.1.9. За наявності коштів здійснювати потерпілим працівникам та членам їх сімей в разі заподіяння каліцтва або іншого ушкодження здоров'я, пов'язаних з виконанням трудових обов'язків, додаткові виплати відповідно до ст.9 Закону України «Про охорону праці».

6.1.10. Не допускати проведення планових медичних оглядів працівників за рахунок їх коштів.

6.1.11. Погоджувати з профспілковою стороною інструкції з охорони праці для працівників закладу.

6.1.12. Забезпечувати безперешкодний доступ представників Профспілок з питань охорони праці, технічних інспекторів праці Профспілок до закладів, установ освіти, підприємств, організацій галузі освіти відповідно до вимог ст. 41 Закону України «Про охорону праці», ст. 259 Кодексу законів про працю України, ст. 21, 38 (пункт 12) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

6.1.13. Організувати розслідування та облік нещасних випадків, пов'язаних з освітнім процесом, проводити аналіз їх причин та вживати заходів щодо їх попередження.

6.2.Сторони домовились:

6.2.1. Виявляти приховування нещасних випадків на виробництві .

6.2.2. Організувати навчання та інструктаж працівників з охорони праці, правил поведінки з обладнанням та дій на випадок виникнення небезпечних ситуацій.

6.2.3. Створити комісію з питань охорони праці, сприяти її роботі відповідно ст.16 Закону України «Про охорону праці».

6.2.4. Виносити на розгляд зборів, видавати накази з питань охорони праці.

6.2.5. Включати представників профспілки до складу комісії по перевірці стану готовності навчальних, виробничих приміщень та спортивних споруд до нового навчального року.

6.3.Профком зобов'язується:

6.3.1. Інформувати працівників про їх права та гарантії в сфері охорони праці, представляти інтереси працівників у вирішенні питань охорони праці.

6.3.2. Здійснювати контроль за дотриманням стороною власника законодавства про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, наданням пільг, компенсацій, відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю, забезпеченням працівників спецодягом, взуттям, засобами індивідуального захисту.

6.3.4. Брати участь у розробці документів , організації навчання, перевірці знань працівників з питань охорони праці, в розслідуванні нещасних випадків, в атестації робочих місць.

6.3.5. У разі загрози життю або здоров'ю працівників вимагати негайного припинення робіт, занять та усунення цієї загрози.

6.3.6. Домагатися своєчасного і повного відшкодування власником шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним із виконанням ним трудових обов'язків, а також виплат одноразової допомоги згідно з Законом України “Про охорону праці”.

6.3.7. Забезпечити контроль за своєчасною і повною виплатою допомоги у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, вагітністю і пологами, при народженні дитини та інших соціальних виплат згідно з чинним законодавством.

7.Соціальні гарантії, пільги та компенсації.

7.1.Роботодавець зобов'язується:

7.1.1.Домагатись безумовного забезпечення педагогічним працівникам гарантій та пільг, передбачених чинним законодавством.

7.1.2.Погоджувати з профкомом питання соціально-економічного та трудового характеру відповідно до Додатку № 12 до Договору.

7.1.13.Представляти спільно з профкомом працівників на нагородження грамотами, значками, іншими нагородами.

7.1.14. Забезпечити соціальні пільги працівникам, що мають статус дітей війни згідно ст..5 Закону України «Про соціальний захист дітей війни»:

- право на переважне залишення на роботі при скороченні чисельності або штату працівників ;
- виплата допомоги по тимчасовій непрацездатності в розмірі 100% середньої заробітної плати незалежно від стажу роботи.

7.2.Профком зобов'язується:

7.2.1.Здійснювати контроль і надання необхідної організаційної допомоги членам профспілки у питанні отримання комунальних пільг та гарантій.

7.2.2.Надавати матеріальну допомогу членам Профспілки в разі виникнення складного матеріального становища чи сімейних обставин.

7.2.3.Організовувати надання допомоги у вирішенні побутових проблем пенсіонерам, привітання їх з ювілеями,святами та іншими подіями.

7.2.4.Не знімати з профспілкового обліку працівників,які звільнились у зв'язку з виходом на пенсію за віком, за їх бажанням.

7.2.5.Організовувати проведення екскурсій, колективних переглядів культурно-масових заходів.

7.2.6. Надавати членам Профспілки матеріальну допомогу для здешевлення доплат за санаторно-курортне лікування, а також при відзначенні ювілеїв-60,70 і т.д. років.

7.2.7. Організовувати проведення фізкультурно-спортивних заходів, участі членів Профспілки у художній самодіяльності.

7.2.8. Спільно з адміністрацією проводити вечори відпочинку,зустрічі, присвячені професійним, державним та іншим святам.

8.Соціальне партнерство.

8.1.Роботодавець зобов'язується:

8.1.1.Направляти на вивчення і попереднє погодження з профкомом проекти наказів, що стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників.

8.1.2.Створювати умови для безперешкодного доступу профспілкових представників до документації закладу.

8.1.3.Не допускати втручання в статутну діяльність Профспілки.

8.1.4.Забезпечити безоплатне утримання з заробітної плати профспілкових членських внесків та перерахування їх на рахунок профспілки на підставі статті 42. Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»

8.1.5.В разі делегування окремих працівників за рішенням зборів трудового колективу для участі в районних, обласних та загальнонаціональних профспілкових акціях протесту не заперечувати щодо їх участі.

8.1.6. Двічі на рік звітувати про виконання колективного договору на профспілкових зборах.

8.1.7. Погоджувати з профспілкою Правила внутрішнього трудового розпорядку. (Додаток №13).

8.1.8. Погоджувати з профспілкою внесення змін та доповнень до статуту закладу дошкільної освіти з питань праці та соціально-економічних інтересів працівників та здобувачів освіти.

8.2.Сторони домовились:

8.2.1.Співпрацювати у формі конструктивного діалогу, відкритості, гласності, прозорості рішень і дій, взаємного надання інформаційних послуг із сфери своєї діяльності, рівності у правовідносинах, передбачених цим договором і чинним законодавством.

8.2.2.Брати участь: у засіданнях колегіальних органів Сторони партнера за його запрошенням, у заходах Профспілки, які спрямовані на захист трудових, соціально-економічних прав працівників.

8.3.Профком зобов'язується:

8.3.1.Сприяти діяльності трудового колективу, спрямованої на реалізацію державної політики в галузі освіти.

8.3.2.Своєчасно доводити до відома колективу зміст нормативних документів, що стосуються соціально-економічних інтересів працівників.

8.3.3.Ініціювати переговори щодо укладання нового колективного договору.

8.3.4.Інформувати вищі профспілкові органи, відділ освіти про факти порушення прав та гарантій діяльності профспілкової організації з метою вжиття відповідних заходів.

9.Контроль за виконанням Договору та відповідальність Сторін.

9.1. Контроль за виконанням Договору здійснюється спільною комісією Сторін (Додаток № 14).

9.2. Жодна з Сторін не має права в односторонньому порядку припинити виконання взятих на себе зобов'язань.

9.3. Хід та результати виконання даного Договору заслуховується на профспілкових зборах двічі на рік за участю представника вищого профоргану.

9.4. Директор зобов'язується ввести до щорічного звіту про свою роботу, згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 29.01.05 №55, підрозділ «Стан виконання Колективного договору в ЗДО №2 ».

9.5. Невиконання керівником положень Договору є підставою для порушення комітетом Профспілки перед власником питання про розірвання трудового договору згідно чинного законодавства.

9.6. Колективний договір підписаний у трьох примірниках, які мають однакову юридичну силу, і зберігаються: один – у Сторони власника, другий - у профспілкової Сторони, третій, поданий на повідомну реєстрацію, зберігається в реєструючому органі до заміни новим договором.

Директор

Голова профкому

_____ Л. ГУМЕНЮК

_____ Н. ВІКАРЧУК